

---

## L' ACTU SOCIALE DE LA RENTREE

(2022)

---

*Comme souvent, la rentrée est riche en actualités sociales. Avant la probable prochaine publication d'ici l'automne 2022 d'une loi « portant des premières mesures d'urgence visant à conforter et à améliorer le fonctionnement du marché du travail » dont le projet a été présenté aux partenaires sociaux le 26 août 2022, nous vous proposons de faire le point sur les dernières actualités :*

### Epargne salariale et intéressement

#### L'intéressement encouragé dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais mettre en place l'intéressement par **décision unilatérale de l'employeur (DUE)** dès lors qu'elles se trouvent dans une des hypothèses suivantes :

- ➔ Dépourvues de délégué syndical et de CSE ;
- ➔ Négociation avec les syndicats ou le CSE qui n'a pas abouti

Désormais, l'intéressement mis en place par DUE pourra être **renouvelé**.

Le renouvellement par tacite reconduction pourra intervenir **plusieurs fois**.

La durée de l'intéressement peut désormais aller de 1 à **5 ans** (contre 3 ans maximum auparavant).

Enfin, lorsque la répartition de l'intéressement est basée sur la durée de présence dans l'entreprise, le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être considéré comme une période de présence**.

#### Débloqué anticipé de l'intéressement et de la participation

Un nouveau cas de déblocage est créé temporairement pour débloquer les sommes affectées à un PEE, PEI ou un compte courant<sup>1</sup>, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 **pour financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services**.

Le bénéficiaire n'a pas à justifier de ces dépenses en amont mais doit conserver les justificatifs. Le texte ne prévoit pas de délai pour effectuer les achats de biens ou de services mais la prudence veut qu'ils se fassent dans un délai bref suivant le déblocage des fonds.

---

<sup>1</sup> Lorsque l'entreprise n'a pas mis en place de participation alors qu'elle en remplissait les conditions



La demande peut concerner tout ou partie des sommes placées et ne peut être faite qu'en une seule fois. Elle est **plafonnée à 10 000 €** et est possible jusqu'au 31 décembre 2022. Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

**L'employeur doit informer ses salariés de ce nouveau droit, la date limite étant fixée au 17 octobre 2022.**

### Durée du travail

#### Réduction de cotisations et défiscalisation des heures supplémentaires

*A l'heure actuelle, une déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires s'applique déjà pour les entreprises de moins de 20 salariés.*

- **A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, les entreprises de 20 à moins de 250 salariés vont également bénéficier d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales pour toute heure supplémentaire** effectuée par les salariés et pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année pour les jours travaillés au-delà de 218 jours par an.

**Le montant de cette déduction ainsi que ses modalités d'application doivent être fixés par décret.**

*Selon les informations sur le site du ministère de l'Economie et des Finances, le montant de la déduction forfaitaire s'élèverait à 50 centimes par heure supplémentaire, 3,50 € par jour supplémentaire pour les forfaits jours.*

- **Le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu** est également revu à la hausse pour le salarié, il pourra exonérer, selon le cas, la rémunération de ses heures supplémentaires, de ses heures complémentaires ou des jours travaillés au-delà de 218 jours, dans la limite de **7 500 € par an**.

#### Monétisation des jours de RTT jusqu'en 2025

Les salariés de toute entreprise, quelle que soit sa taille, peuvent demander à leur employeur de **racheter tout ou partie des JRTT** acquis entre le **1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2025** au titre

- d'un accord RTT antérieur à la loi du 20 août 2008
- ou d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

afin de bénéficier d'une majoration de salaire assortie d'un régime social et fiscal de faveur.

**L'accord de l'employeur est nécessaire : ni le salarié, ni l'employeur ne peut imposer le rachat de JRTT.**

- Si l'employeur accepte, les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donnent lieu à **une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première**

**heure supplémentaire dans l'entreprise<sup>2</sup>.** Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent.

Ces rémunérations versées bénéficient :

- ➔ De **réduction de cotisations salariales** ;
- ➔ **D'exonération d'impôt sur le revenu** ;
- ➔ Et selon l'effectif de l'entreprise, de la déduction forfaitaire de cotisation patronales.

*La rémunération des jours de RTT rachetés entre dans la limite annuelle d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires (soit 7 500 €).*

## Repas

### Indemnité forfaitaire de repas

Pour mémoire, le remboursement des frais supplémentaires de repas engagés par les salariés peut s'effectuer sur la base d'allocations forfaitaires qui sont exonérées de charges sociales, sans justificatif, dans certaines limites. Ces limites ont été revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 :

NATURE DES INDEMNITES	LIMITE D'EXONERATION	
Indemnité de repas au restaurant	20,20 €	
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	7,10 €	
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise	9,90 €	
Indemnité de grand déplacement	Déplacement < 3 mois	20,20 €
	Entre 3 et 24 mois	17,20 €
	> 24 mois	14,10 €
Indemnité de logement et de petit déjeuner	Inchangées	

### Titres-restaurant

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, la limite d'exonération de la participation des employeurs à l'acquisition de titres-restaurant est portée à 5,92 € (au lieu de 5,69 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier).

<sup>2</sup> 25 %, sauf accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, de branche, fixant un taux différent.

*Un possible relèvement du plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant est envisagé par le gouvernement (25 € au lieu de 19 €), toutefois, à ce jour, rien n'est confirmé.*

## En paie

### Activité partielle des personnes vulnérables

Le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables susceptibles de développer une forme grave du Covid-19 a été rétabli.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 :

- ➔ **l'allocation remboursée aux employeurs est égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC,**
- ➔ avec un taux horaire minimum de 8,76 €
- ➔ alors que **l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est fixée à 70 %.**

Autrement dit, l'employeur devra supporter un reste à charge.

### Indemnité complémentaire employeur : arrêts de travail dérogatoires Covid-19

*Le dispositif des arrêts dérogatoires liés au covid-19 a pris fin au 31 juillet 2022. Une ordonnance n°2022-1203 du 31 août 2022 prolonge finalement ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2022 avec un effet rétroactif pour les arrêts débutants à compter du 1<sup>er</sup> août 2022.*

Pour les arrêts de travail débutants à compter du 1<sup>er</sup> août 2022, les salariés, dans l'incapacité de télétravailler, en arrêt de travail dérogatoire lié au covid-19 continuent de bénéficier de l'indemnité complémentaire légale :

- ➔ Sans condition d'ancienneté ;
- ➔ Sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie ;
- ➔ Sans avoir à être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté Européenne ou dans l'un des autres Etats parties à l'accord sur l'EEE ;
- ➔ Sans délai de carence de 7 jours ;
- ➔ Sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

*Pour rappel, les salariés susceptibles d'être concernés, sont :*

- ➔ *les salariés symptomatiques au covid-19, à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail ;*
- ➔ *les salariés positifs au covid-19 empêchés de télétravailler ;*
- ➔ *les parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, positif au covid-19 (un seul des parents peut bénéficier du dispositif des arrêts dérogatoires).*

### « Bonus-malus » cotisation patronale d'assurance chômage

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, un mécanisme de « **bonus-malus** » sur la cotisation patronale d'assurance chômage entre en vigueur.

Son intérêt est d'inciter à l'emploi durable et pénaliser la succession de contrats courts **pour les entreprises d'au moins 11 salariés** dans 7 secteurs d'activité :

- *Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;*
- *Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution ;*
- *Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;*
- *Hébergement et restauration ;*
- *Transports et entreposage ;*
- *Fabrication de produits en caoutchouc et plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;*
- *Travaux du bois, industries du papier et imprimerie.*

Ce mécanisme consiste à moduler la cotisation patronale d'assurance chômage à la baisse (minimum 3 %) ou à la hausse (maximum 5,05%) par rapport entre

- le **taux de séparation de l'entreprise**, c'est-à-dire le nombre de fins de contrat ou de missions d'intérim imputables à l'entreprise ayant donné lieu à inscription à Pôle emploi
- et le **taux de séparation médian de son secteur d'activité**, défini par arrêté.

**Pour la première période d'application, les entreprises appartenant aux secteurs les plus touchés par la crise du covid-19 (liste S1) sont temporairement exclues.**

### Renégociation des minima conventionnels

Compte tenu de l'inflation importante de ces derniers mois, les partenaires sociaux des branches sont vivement incités à renégocier les minima conventionnels. Votre collaborateur veille ainsi à respecter ces augmentations conventionnelles que vous serez susceptible de constater sur les bulletins de paie de vos salariés.

### Règlement intérieur et affichages obligatoires : êtes-vous à jour ?

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, le **règlement intérieur** doit rappeler l'existence **du dispositif de protection des lanceurs d'alerte** prévu par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

- Pour mémoire, la procédure de modification du règlement intérieur est identique à celle prévue pour son élaboration.

Au même titre, les **affichages obligatoires doivent être mis à jour compte tenu de la nouvelle rédaction des articles L.1152-2 et L.1153-2 du Code du travail** qui définissent la protection des personnes ayant subi ou refusé de subir ou ayant dénoncé, d'une part, un harcèlement moral et d'autre part, un harcèlement sexuel.



### Mobilités

Nous publierons prochainement une note relative aux différents changements impactant la prise en charge des frais domicile-travail mais également le forfait mobilités durables.

---

*Nos collaborateurs paies et nos juristes en droit social sont à votre disposition.*

*En fonction de la prestation souhaitée, une facturation complémentaire vous sera adressée, sur la base du devis qui vous aura été préalablement présenté.*